

LEITUNGSINSTRUKTION

DER HOCHSCHULE FÜR ARCHITEKTUR UND BAUWESEN WEIMAR

Verteiler: S Nr. 0/0.1   Bearbeiter: Rektor/HGL
Verbindlich ab: 1.1. 1976

BETRIEBLICHE VEREINBARUNG für das Jahr 1976

Inhaltsverzeichnis

Anlagen

0. Die Betriebliche Vereinbarung für das Jahr 1976 - das erste Jahr des neuen Fünfjahrsplanes - ist entsprechend dem Beschluß des Ministerrates der Deutschen Demokratischen Republik und des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 10.7.75 (GBl. Teil I Nr. 31) darauf gerichtet, die Mitarbeiter in die Leitung und Planung der Hochschule einzubeziehen und ihre schöpferischen Initiativen im sozialistischen Wettbewerb zu Ehren des IX. Parteitages der SED für die Erfüllung und gezielte Übererfüllung der Pläne durch Intensivierung der Hauptprozesse sowie Aufdeckung der Reserven mit der weiteren Entwicklung der Neuererbewegung und zur ständigen planmäßigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu mobilisieren.

Wir kämpfen um ein Ehrenbanner des ZK der SED und werden auch künftig die vom VIII. Parteitag beschlossene Hauptaufgabe in den Mittelpunkt unserer politisch-ideologischen Arbeit stellen.

Als gemeinsames Leitungsdokument des Rektors und der Hochschulgewerkschaftsleitung enthält die Betriebliche Vereinbarung die zur Lösung dieser Aufgaben erforderlichen Verpflichtungen.

In den Anlagen 1 - 6 sind in Form von Ordnungen und Vereinbarungen die sich jährlich wiederholenden und bewährten Verfahren zur Organisierung und Führung des sozialistischen Wettbewerbs sowie zur Ausarbeitung der Jahrespläne und der Betrieblichen Vereinbarung, über Auszeichnungen und Prämiierungen, Ehrung und Betreuung verdienter Mitarbeiter, Urlaub und Arbeitserschwernisse festgelegt.
Diese Anlagen sollen für einen längeren Zeitraum Geltung haben, jedoch jährlich überprüft und bei Vorliegen entsprechender Erfordernisse ergänzt bzw. verändert werden.

1. <u>Entwicklung und Förderung neuer schöpferischer Initiativen im sozialistischen Wettbewerb</u>

Der Rektor und die HGL verpflichten sich,

- einen Beschluß zur Weiterführung des Wettbewerbs zu Ehren des IX. Parteitages der SED zu erarbeiten und bis Ende Januar auf einer Vertrauensleutevollversammlung zur Annahme vorzulegen;

Die HGL verpflichtet sich,

- den sozialistischen Wettbewerb politisch zu organisieren und zu führen;

  Prinzipien der politischen Führung und der Organisation des Wettbewerbs sind

- öffentliche Wettbewerbsführung
- ständiges Vergleichen der Wettbewerbsergebnisse in den Struktureinheiten
- Erfahrungsaustausch innerhalb und außerhalb der Hochschule

- die politisch-ideologische Arbeit mit allen Mitarbeitern auf eine aktive und bewußte Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb auf der Grundlage des Wettbewerbsbeschlusses der HAB durch Übernahme kollektiver und persönlicher Verpflichtungen zu richten.

Der Rektor und die HGL verpflichten sich,

- auf der Grundlage des Wettbewerbsbeschlusses der HAB in allen Einrichtungen der Hochschule entsprechend den konkreten Bedingungen Voraussetzungen zu schaffen, daß Wettbewerbsprogramme ausgearbeitet, diskutiert und beschlossen werden;
- die Gewerkschaftsgruppen und Arbeitsbereiche zu beauftragen, ausgehend von dem Wettbewerbsbeschluß der Hochschule eigene Wettbewerbsprogramme mit speziellen Schwerpunkten aufzustellen;
- in und zwischen den Kollektiven den Erfahrungsaustausch zu organisieren und zu pflegen, die besten Erfahrungen der politischen und fachlichen Arbeit in Lehre, Erziehung und Forschung zu ermitteln und die Besten materiell und moralisch zu würdigen;
- die Bewegung "Sozialistisch arbeiten, lernen und leben" allseitig zu fördern und die Herausbildung einer neuen Qualität entsprechend den vom 8. FDGB-Kongreß beschlossenen Grundsätze zu unterstützen;
- die Auswertung des sozialistischen Wettbewerbs im Zusammenhang mit den Rechenschaftslegungen und Berichterstattungen über die Planerfüllung durch die staatlichen Leiter und die Gewerkschaftsleitungen durchzuführen;
- den Wettbewerb der Lehrlinge, jungen Arbeiter und Angestellten der Hochschule besonders zu fördern und in den Wettbewerb der Struktureinheiten voll einzubeziehen;
- den Wettbewerb der Struktureinheiten und Arbeitskollektive auf eine enge Koordinierung und gegenseitige Ergänzung mit dem Wettbewerb der Studenten zu orientieren, um die engen Kontakte bei der Erziehung der Studenten auf politisch-ideologischem, fachlichem und geistig-kulturellem Gebiet weiter zu entwickeln und zu festigen;

- die Aufgaben und Maßnahmen auf den Gebieten der sozialistischen Wehrerziehung und der Zivilverteidigung als Bestandteil des Haushaltsplanes und des Volkswirtschaftsplanes aufzunehmen und in den Wettbewerbsprogrammen der Arbeitsgruppen zu konkretisieren;
- die Aufgaben und Maßnahmen auf den Gebieten der sozialistischen Rationalisierung und der Neuererbewegung als Bestandteil des Volkswirtschafts- und Haushaltsplanes aufzunehmen und damit in die Rechenschaftslegung einzubeziehen;
- die Tätigkeit der Neuerer und Rationalisatoren auf folgende Aufgaben zu lenken:
  - Verbesserung der Wissenschafts- und Arbeitsorganisation zur Erhöhung des schöpferischen Anteils an der Arbeit der Wissenschaftler
  - rationalle Gestaltung und Verbesserung der Ausbildung, z.B. durch Entwicklung und Einführung didaktisch-methodisch wirkungsvoller Lehr- und Lernmittel
  - Verbesserung der Studienorganisation als Beitrag zur Erhöhung des Niveaus der Erziehung und Ausbildung
  - effektive Nutzung der Grundfonds
  - rationelle Nutzung von Energie und Verbesserung der Materialökonomie
  - Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen einschließlich der Versorgung der Hochschulangehörigen
  - Verbesserung der Büroorganisation sowie Senkung des Verwaltungsaufwandes;
- darauf einzuwirken, daß in den Struktureinheiten Neuererbrigaden gebildet werden;
- zur Auswertung der Ergebnisse der Neuererbewegung und zur Popularisierung der besten Erfahrungen in der Planung und Leitung der Neuererbewegung Ende 1976 eine Neuererkonferenz durchzuführen.

Der Rektor verpflichtet sich,

- zu veranlassen, daß schrittweise Materialverbrauchsnormen und Bedarfsnormative in den zutreffenden Arbeitsbereichen eingeführt werden.

2. Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitarbeiter

2.1 Die Verwirklichung des Leistungsprinzips

Der Rektor und die HGL verpflichten sich,

- dafür Sorge zu tragen, daß regelmäßig in den Wissenschaftsbereichen, Arbeits- und Gewerkschaftsgruppen die Leistungen der Mitarbeiter als Grundlage für die Vergabe von Steigerungssätzen, Steigerungsstufen, Prämien aus den Gesamtstimulierungsmitteln eingeschätzt werden. Dabei sind in erster Linie das Niveau und die Qualität der geleisteten erzieherischen und Lehrtätigkeit, der wissenschaftlichen bzw. anderen fachlichen und gesellschaftlichen Arbeit, aber auch Umfang und Belastung zugrunde zu legen;

  Termin: laufend

- durchzusetzen, daß leistungsabhängige Lohnbestandteile (Steigerungssätze, Steigerungsstufen usw.) in Abhängigkeit von den Leistungen, dem Leistungszuwachs und dem planmäßig zur Verfügung stehenden Lohnfonds der Hochschule in Übereinstimmung mit den gewerkschaftlichen Leitungen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen gewährt werden;

  Termin: entsprechend Festlegung des Direktorates Kader und Qualifizierung

- darauf einzuwirken, daß die vorzeitige Gewährung von leistungsabhängigen Lohnbestandteilen in begründeten Fällen als Anerkennung außerordentlicher Leistungen in Lehre und Forschung unter besonderer Berücksichtigung der erzieherischen Wirksamkeit und der gesellschaftlichen Tätigkeit erfolgt;

  Termin: nach Antragstellung

- dafür Sorge zu tragen, daß die in den Gesamtstimulierungsmitteln für Prämien vorhandenen Mittel konsequent entsprechend der Verwendungsgrundsätze der "Ordnung für Prämiierungen und staatliche Auszeichnungen" eingesetzt werden;

  Termin: laufend, insbesondere 7. Oktober für Jahresleistungsprämie

- gute Einzel- und Kollektivleistungen auf allen Gebieten in stärkerem Maße als bisher durch öffentliches Lob in Dienstbesprechungen und Kollektivveranstaltungen, Anerkennungsschreiben, Ehrenurkunden des Rektors und andere Formen zu würdigen;

  Termin: laufend, nach Beantragung

- bei besonders hohen Leistungen verbunden mit gesellschaftlichem Einsatz die Hochschulplakette "Für besondere Leistungen" entsprechend den Festlegungen ihrer Satzung zu verleihen;

  Termin: nach Antragstellung

- bei besonderen Verdiensten um die Hochschule die Hochschulplakette "Für hervorragende Verdienste" entsprechend den Festlegungen ihrer Satzung zu verleihen.

  Termin: nach Antragstellung

2.2 <u>Entwicklung der materiellen Arbeitsbedingungen</u>

Der Rektor verpflichtet sich,

- die Mittel des Volkswirtschaftsplanes für Investitionen, Werterhaltung und Instandsetzung für die Schaffung von gefährdungsfreien und leistungsfördernden Arbeitsbedingungen einzusetzen;

- die geplanten Mittel für Ausrüstungen und Ersatzbeschaffungen so zu verwenden, daß die Arbeitsbedingungen in Forschung, Lehre und Verwaltung weiter verbessert werden;

  Termin: entsprechend Lieferterminen

- für die Realisierung der von den Hochschulangehörigen und Studenten abgegebenen Verpflichtungen zur Gestaltung von Außenanlagen, Gebäuden und Arbeitsräumen im Rahmen des Volkswirtschaftsplanes finanzielle und materielle Mittel bereitzustellen;

  Termin: nach Anforderung durch die Struktureinheiten

- durchzusetzen, daß die Leiter von Arbeitskollektiven (z.B. Leiter von Wissenschaftsbereichen, Abteilungsleiter usw.) Kontrollbegehungen in ihrem Verantwortungsbereich mit den Arbeitsschutz- und Brandschutzbeauftragten sowie dem Arbeitschutzobmann durchführen, die festgestellten Mängel protokollieren, ihre Beseitigung veranlassen und kontrollieren;

- Fragen des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes (GAB) halbjährlich in den Dienstbesprechungen mit den Leitern der 1. und 2. Leitungsebene zu beraten;

  Termin: halbjährlich

- alle leitenden Mitarbeiter, die gemäß GBl. II/64 und der tariflichen Bestimmungen zum Erwerb des Befähigungsnachweises auf dem Gebiet des GAB verpflichtet sind, zu veranlassen, diesen Verpflichtungen nachzukommen;

Anlage 1
zur Betrieblichen Vereinbarung 1976

Ordnung zur Organisierung und Führung des sozialistischen Wettbewerbs

Teil I :

Organisation und Durchführung des sozialistischen Wettbewerbs

1. Beschluß der Vertrauensleutevollversammlung über die Wettbewerbsziele und die Betriebliche Vereinbarung für das jeweilige Planjahr.

Termin: bis 31.1.
Verantw.: Rektor, HGL

2. Auswertung des Wettbewerbs in den Kollektiven und Erarbeitung der neuen Verpflichtungen und Programminhalte.

Termin: bis 15.2.
Verantw.: Leiter der Kollektive, Vertrauensleute

3. Öffentliche Verteidigung der Wettbewerbsergebnisse und der neuen Wettbewerbsprogramme der Kollektive vor den Wettbewerbs-Kommissionen der Struktureinheiten. Die Kommissionen nehmen nach Abschluß aller Verteidigungen die Einstufung der Kollektive vor und schlagen die besten Kollektive zur Auszeichnung durch die Leiter der Struktureinehiten vor.

Termin: bis 28.2.
Verantw.: Leiter der Struktureinheiten, AGL, Leiter der Kollektive

4. Öffentliche Führung des Wettbewerbs, die den Stand und die Ergebnisse aller Kollektive sichtbar macht.

Termin: mindestens alle 2 Monate
Verantw.: Leiter der Struktureinheiten, AGL

5. Einreichen der Vorschläge der für eine zentrale Auszeichnung in Frage kommenden Kollektive an den Rektor und die HGL. Dazu gehören das Wettbewerbsprogramm, die Wettbewerbsauswertung und die Einschätzung des Kollektivs durch die Wettbewerbskommission der Struktureinheit. Die Leiter berichten schriftlich über die Wettbewerbsergebnisse aller Kollektive an den Rektor.
Termin: bis 15.3.
Verantw.: Leiter der Struktureinheiten, AGL

6. Gemeinsame Beratung der zentralen Wettbewerbskommission über die Auszeichnung der besten Kollektive. Formen der Auszeichnung sind der Ehrentitel und die Ehrenurkunde.

Termin: 31.3.
Verantw.: Zentrale Wettbewerbskommission

7. Vollversammlungen in den Struktureinheiten zur Auswertung des Wettbewerbs und Auszeichnung hervorragender Leistungen auf der Basis der Struktureinheiten.

Termin: bis 10.4.
Verantw.: Leiter der Struktureinheiten, AGL

8. Auszeichnung der besten Kollektive

Termin: 1.5.
Verantw.: Rektor

9. In Verbindung mit der Plandiskussion ist eine Zwischenauswertung des Wettbewerbs und eine Aktualisierung der laufenden Programme vorzunehmen.

Termin: bis 15.7.
Verantw.: Leiter der Struktureinheiten, AGL

Teil II

Verleihung des Ehrentitels "Kollektiv der sozialistischen Arbeit"

1. Der Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" (nachfolgend Ehrentitel genannt) ist eine staatliche Auszeichnung. Die Anerkennung als "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" ist eine gesellschaftliche Wertschätzung beständiger, beispielgebender Leistungen des Kollektivs und jedes einzelnen Mitglieds des Kollektivs im sozialistischen Wettbewerb, in der Bewegung "Sozialistisch arbeiten, lernen und leben" bei der Erreichung hoher Arbeitsergebnisse, eines hohen politischen, kulturellen und fachlichen Niveaus und bei der Einhaltung der Normen der sozialistischen Moral und Ethik.

2. Der Ehrentitel kann Arbeitskollektiven verliehen werden, die kollektive und persönliche Verpflichtungen übernommen haben mit dem Ziel, sozialistisch zu arbeiten, zu lernen und zu leben und dabei folgende Anforderungen verwirklichen:

2.1. Erfüllung der Planaufgaben in Erziehung, Aus- und Weiterbildung
- Vorbildliche Leistungen bei der Verwirklichung eines hohen Niveaus in Ausbildung und Weiterbildung
- Aktive Beiträge zur klassenmäßigen Erziehung der

Studenten und zur Erhöhung der politischen und ideologischen Wirksamkeit des Lehrkörpers unter den Studenten

- Klassenmäßige Erziehung und auf hohen Niveau stehende Aus- und Weiterbilduhg der jugendlichen Arbeiter und Angestellten und der Lehrlinge.

2.2. Erfüllung der Planaufgaben zur Sicherung des wissenschaftlichen Fortschritts

- Realisieruhg der Plankennziffern bei Durchführung der Forschungsaufgaben
- Erreichung qualitativ hochwertiger Forschungsergebnisse in den Schwerpunktkomplexen
- Mitwirkung bei der Überführung von Forschungsergebnissen in die gesellschaftliche Praxis
- Einbeziehung der Studenten in die Lösung wissenschaftlich-technischer Aufgaben
- Theoretische Vertiefung in Forschung und Lehre und Entwicklung des wissenschaftlichen Lebens
- Mitwirkung an der Neuerer- und Rationalisierungsbewegung, insbesondere durch Abschluß von Neuerervereinbarungen, Einreichung von Neuerervorschlägen, Mitarbeit an Rationalisierungsmaßnahmen u.ä.
- Studium, Auswertung und Anwendung der Ergebnisse der Erfahrungen der Sowjetwissenschaft
- Verstärkte Zusammenarbeit mit sowjetischen Partnerhochschulen und -instituten sowie wissenschaftlichen Einrichtungen der anderen sozialistischen Länder
- Teilnahme und Auftreten auf wissenschaftkichen Konferenzen des In- und Auslandes und aktive Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien
- Mitarbeit bei Abfassung und Herausgabe von Lehr- und Fachbüchern sowie Veröffentlichungen wissenschaftlicher Erkenntnisse in Fachzeitschriften u.ä.

2.3. - Höchstmögliche Steigerung der Arbeitsproduktivität durch Intensivierung und eigene Beiträge zur höheren Effektivität der Arbeit durch sozialistische Rationalisierung, wissenschaftliche Arbeitsorganisation und Qualifizierung

- Erhöhung der Effektivität der Grundfonds durch bestmögliche Auslastung aller materiellen Fonds, sachgemäße Instandhaltung vor allem durch eigene Kräfte, strengste Sparsamkeit bei der Planung, Vorbereitung und Realisierung von Investitionen und rationeller

Einsatz der Kapazität für die Werterhaltung und beim Energie- und Materialverbrauch

- Schöpferische Teilnahme bei Leitung und Planung an der Hochschule
- Mitwirkung bei Durchsetzung einer hohen Arbeitskultur, der Sauberkeit am Arbeitsplatz und der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Mitarbeit bei der ständigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen

2.4. - Ständige Vertiefung des politischen Wissens und Könnens im Geiste des Marxismus-Leninismus durch regelmäßige Teilnahme und gründliches Selbststudium im Parteilehrjahr, FDJ-Lehrjahr, Gewerkschaftsschulung, ML-Abendschule, ML-Kolloquien

- Vertiefung des fachlichen Wissens und Könnens durch Weiterbildung und Qualifizierung, Erwerb oder Festigung russischer Sprachkenntnisse, hochschulpädagogische Weiterbildung
- Entwicklung eines vielseitigen geistig-kulturellen und sportlichen Lebens und Entfaltung aller kulturellen und geistigen Talente und Fähigkeiten auf der Grundlage eines Kultur- und Bildungsplanes (Kultur- und Bildungsverpflichtungen des Kollektivs und der Kollektivmitglieder)
- Führen von Brigadetagebüchern
- Gute Ergebnisse im Kampf um vorbildliche Ordnung und Sicherheit

2.5. - Die Erziehung zu hoher Wachsamkeit gegenüber feindlichen Absichten und ideologischen Einflüssen und zur Unduldsamkeit gegenüber Verletzungen der sozialistischen Gesetzlichkeit und Disziplin

- Erzieherische Einwirkung auf Rechtsverletzer durch die Leiter und Kollektive
- Gewährleistung des Schutzes des sozialistischen Eigentums durch die Verhinderung von Katastrophen, Bränden, Havarien, Rechtsverletzungen und anderen Störungen im Produktionsablauf
- Beseitigung von Ursachen und Bedingungen, welche zu Straftaten und anderen Rechtsverletzungen führen
- Einflußnahme auf eine hohe Betriebs- und Verkehrssicherheit der Kraftfahrzeuge des Betriebes
- Die regelmäßige Auswertung der Ergebnisse von Ordnung, Sicherheit und Disziplin in Rechenschaftslegungen

der Leiter vor den Kollektiven

2.6. - Wahrnehmung der staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten in der Hochschule, in Wohngebieten und in der Familie

- Vorbildlicher Einsatz zur Erhöhung der Verteidigungsbereitschaft, z.B. Erfüllung aller Anforderungen in der Zivilverteidigung, Vorbereitung junger Kollektivmitglieder auf den Ehrendienst in der NVA, ROA-Werbung, regelmäßige Teilnahme an der wehrpolitischen Weiterbildung, Kontakte zu Kollektivmitgliedern, die in der NVA ihren Ehrendienst leisten

- Betreuung von Patenklassen in den Einrichtungen der Volksbildung des Stadt- und Landkreises Weimar

- Aktive Beiträge zur Verwirklichung des sozialistischen Internationalismus, besonders Beiträge zur Festigung der Freundschaft zur Sowjetunion und anderen sozialistischen Ländern (Wettbewerb um den Ehrennamen "Kollektiv der DSF") und Beiträge der Klassensolidarität

2.7. - Gegenseitiger Wettstreit mit anderen vergleichbaren Kollektiven, verbunden mit kameradschaftlicher Zusammenarbeit, Erfahrungsaustausch und sozialistischer Hilfeleistung

- Nutzen der Hochschulzeitung "HAB konstruktiv" zur Darlegung von Erfahrungen

- Verbindung der kollektiven mit persönlichen Verpflichtungen zur Beeinflussung des Wetteiferns im eigenen Kollektiv um allseitige Planerfüllung, zum Wetteifern mit anderen Kollektivmitgliedern und zur Aufdeckung aller persönlichen Reserven in der wissenschaftlichen Arbeit, in Erziehung und Ausbildung zur Steigerung der Arbeitsproduktivität

3.1. Mit dem Ehrentitel können ständige Arbeitskollektive aus allen Bereichen der Hochschule ausgezeichnet werden, die in jährlichen Wettbewerbsprogrammen über den Zeitraum von zwei bis drei Jahren kontrollierbare Verpflichtungen übernommen und erfüllt haben und in denen die Mehrheit der Mitglieder mit staatlichen, betrieblichen oder gesellschaftlichen Auszeichnungen geehrt wurden.

3.2. Nicht mit dem Ehrentitel werden ausgezeichnet:
a) zeitweilig gebildete Kollektive, wie sozialistische Arbeits- und Forschungsgemeinschaften und Neuererkollektive
b) gewählte Kollektive, die eine ehrenamtliche Tätigkeit ausüben, wie HGL, AGL, Neuererkollektive, Wohnungskommission, Jugendausschuß usw.

4.1. Der Ehrentitel wird nur einmal verliehen. Die Verleihung erfolgt, wenn das Kollektiv die erreichten Ergebnisse öffentlich und mit Erfolg verteidigt hat.

4.2. Bereits mit dem Ehrentitel ausgezeichnete Kollektive verteidigen ihren erworbenen Ehrentitel

4.3. Die öffentlichen Verteidigungen zur Verleihung und Bestätigung des Ehrentitels erfolgen jeweils bis zum 28.2. des Jahres

4.4. Die Verteidigung des Ehrentitels schließt ein:
- die Abrechnung und Verteidigung der Leistungen und Ergebnisse, die durch kontinuierliche Erfolge im Wettbewerb des vergangenen Planjahres auf der Grundlage kollektiver und persönlicher Leistungen erzielt wurden
- die Verteidigung der übernommenen kollektiven und persönlichen Verpflichtungen, die während der Plandiskussion erarbeitet, im Kollektiv diskutiert und im Wettbewerbsprogramm des Arbeitskollektivs zum neuen Planjahr festgelegt worden sind.

5.1. Die Direktoren und ihnen gleichgestellte Leiter haben zu gewährleisten, daß die Arbeitskollektive die auf der Grundlage ihrer kollektiven und persönlichen Verpflichtungen erzielten Leistungen und Ergebnisse sowie das neue Wettbewerbsprogramm mit den kollektiven und persönlichen Verpflichtungen zur Weiterführung des Wettbewerbs vor den Wettbewerbskommissionen der Struktureinheiten abrechnen und verteidigen.

5.2. Grundlage der Bewertung durch die Wettbewerbskommission sind die Erfüllung und Übererfüllung der kollektiven und persönlichen Verpflichtungen, die erzielten Erfolge, Leistungen und Ergebnisse und das neue Wettbewerbsprogramm des Arbeitskollektivs, die Bildungs- und Kulturvorhaben des Kollektivs, die persönlichen Verpflichtungen sowie die Beziehungen des Kollektivs zu anderen Kollektiven.

6.1. Entsprechen die Leistungen nicht den gewachsenen Anforderungen oder verteidigt ein Kollektiv nicht seine Verpflichtungen und Ergebnisse, erfolgt keine Bestätigung der Verteidigung des Ehrentitels.

6.2. Eine Nichtbestätigung muß mit Überzeugungsarbeit verbunden werden, damit das Kollektiv mit einem neuen Programm weiterhin am Wettbewerb teilnimmt, um nach Abschluß des neuen Wettbewerbsjahres erneut zu verteidigen und einen Leistungsanstieg beweisen zu können.

7.1. Die Auszeichnung mit dem Ehrentitel wird in Übereinstimmung mit der HGL vom Rektor vorgenommen.

7.2. Die Entscheidung des Rektors und der HGL über die Auszeichnung mit dem Ehrentitel oder die Bestätigung des Ehrentitels wird durch die zentrale Wettbewerbs-

kommission vorbereitet.

7.3. Die Auszeichnung mit dem Ehrentitel wird am 1. Mai vorgenommen.

7.4. Anträge auf Verleihung bzw. Bestätigung des Ehrentitels müssen bis zum 15.3. bei der zentralen Wettbewerbskommission vorliegen.

7.5. Die Bestätigung des Ehrentitels erfolgt jährlich zum 1. Mai

8.1. Zur Verleihung des Ehrentitels gehört eine Urkunde für das Kollektiv und für jedes Mitglied des Kollektivs eine Medaille und eine Urkunde.

8.2. Bei jeder Bestätigung des Ehrentitels erhält das Kollektiv und jedes Mitglied des Kollektivs eine Urkunde. Neu in das Kollektiv aufgenommene Mitglieder, die bisher nicht Träger der Medaille sind, erhalten bei der Bestätigung die Medaille, wenn sie mindestens ein Jahr am Wettbewerb des Kollektivs teilgenommen und durch persönliche Leistungen die Berechtigung zur Auszeichnung erbracht haben.

8.3. Kollektive, die in einem Jahr den Ehrentitel nicht mit Erfolg verteidigen, können im darauffolgenden Jahr wieder ihren Titel bestätigen.

9.1. Die Verleihung des Ehrentitels ist mit einer Kollektivprämie aus dem zentralen Prämienfonds verbunden. Die Höhe der Prämie beträgt bei der Erstauszeichnung für jedes Kollektivmitglied 75.--M.

9.2. Die Bestätigung des Ehrentitels ist ebenfalls mit einer materiellen Anerkennung für die Kollektivmitglieder verbunden. Die Höhe der Prämie beträgt für jedes Kollektivmitglied 25.--M.

10.1. Der Ehrentitel kann dem Kollektiv aberkannt werden, wenn ernste Verstöße von Mitgliedern des Kollektivs, die mit den der Bewegung "Sozialistisch arbeiten, lernen und leben" zugrunde liegenden Normen sozialistischer Moral und Ethik im Widerspruch stehen oder Gesetze und andere Rechtsvorschriften des sozialistischen Staates in grober Weise verletzt werden.

10.2. Die Aberkennung erfolgt auf Antrag des Leiters der Struktureinheit in Übereinstimmung mit der AGL durch den Rektor nach Beratung in der zentralen Wettbewerbskommission und Zustimmung der HGL.

Anlage 2
zur Betrieblichen Vereinbarung 1976

Ordnung zur Ausarbeitung der Jahrespläne und der Betrieblichen Vereinbarung

---

Die aktive Einbeziehung der Mitarbeiter in die Planung und Leitung der Hochschule, die Entwicklung ihrer schöpferischen Initiativen im sozialistischen Wettbewerb zur Erfüllung und gezielten Überbietung der Jahrespläne und zur ständigen planmäßigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Hochschulangehörigen ist durch demokratische Mitwirkung bei der Ausarbeitung der Pläne und der Betrieblichen Vereinbarung und deren Erfüllung zu sichern.

1. Jahrespläne

1.1. Auf der Grundlage der Staatlichen Planaufgaben des MHF (Direktive und Kennziffern) erfolgt die spezifische Aufgabenstellung für die Struktureinheiten in Form von

- Direktive mit Schwerpunktaufgaben
- aufgeschlüsselte Plankennziffern
- planmethodische Festlegungen
- Termin- und Ablaufplan zur Planausarbeitung

Termin: 2 Wochen nach Eingang der staatlichen Planaufgabe
Verantw.: Rektor

1.2. Die Hochschulgewerkschaftsleitung erarbeitet eine Orientierung zur Führung der Diskussion zum Volkswirtschaftsplan und Haushaltsplan sowie zur Vorbereitung der Betrieblichen Vereinbarung.

Termin: 2 Wochen nach Eingang der staatlichen Planaufgabe
Verantw.: HGL

1.3. Die Plandiskussion in den Struktureinheiten erfolgt unter Einbeziehung der Studenten in enger Zusammenarbeit von staatlicher, Partei-, Gewerkschafts- und FDJ-Leitung und führt zum Planentwurf der Struktureinheit sowie der Vorstellungen der Gewerkschaftsorgane zur Betrieblichen Vereinbarung und zum sozialistischen Wettbewerb.
Termin: Plandiskussion 1. Phase = 4 - 5 Wochen
" 2. Phase = bis Jahresende
Planabgabe durch Struktureinheiten =
5 Wochen nach der Übergabe der Planaufgabe

Verantw.: Leiter der Struktureinheiten /AGL

1.4. Zur Unterstützung der Plandiskussion und zur Koordinierung der Plankennziffern führen die Teilplanverantwortlichen mit den verantwortlichen Mitarbeitern der Struktureinheiten Konsultationen durch.

Termin: Dauer der Plandiskussion
Verantw.: Teilplanverantwortliche

Teilplanverantwortliche sind:

für Teilplan Erziehung, Aus- und Weiterbildung	Dir.f. Erziehung, Aus- und Weiterbildung
für Teilplan Forschung	Dir.f. Forschung/ Intern. Beziehungen
für Teilplan Intern.Beziehungen	Dir.f. Forschung/ Intern. Beziehungen
für Teilplan Kader	Dir.f. Kader und Qualifizierung
für Teilplan Arbeitskräfte/ Lohn	Dir.f. Planung und Ökonomie Abt. Planung und Statistik
für Teilplan Arbeits- u.Lebensbedingungen	Dir.f. Planung und Ökonomie Abt. Wirtschafts- u. Sozialeinrichtungen
für Teilplan Grundfondsreproduktion	Dir.f. Planung und Ökonomie Abt. Grundfondsökonomie
für Teilplan Haushalt	Dir.f. Planung und Ökonomie Abt. Finanzen

1.5. Überprüfung der eingereichten Planentwürfe der Struktureinheiten, Koordinierung der Kennziffern und Zusammenfassung der Vorstellungen der Struktureinheiten zum Teilplan.

Termin: 3 Wochen nach Abgabe der Planentwürfe der Struktureinheiten
Verantw.: Teilplanverantwortliche

1.6. Koordinierung der einzelnen Teilpläne, Fertigstellung des komplexen Planentwurfes der Hochschule und Übergabe an staatliche Leitung und gesellschaftliche Organisationen.

Termin: 2 Wochen vor Planabgabe an MHF
Verantw.: DPÖ - Abt. Planung und Statistik

1.7. Durch Vertrauensleutevollversammlung gebilligte Stellungnahme zum Planentwurf auf der Grundlage der in der Plandiskussion gegebenen Hinweise, Vorschläge und Verpflichtungen.

Termin: vor Planabgabe
Verantw.: HGL

1.8. Überprüfung der eingereichten Vorschläge zum Teilplan Arbeits- und Lebensbedingungen in bezug auf ihre Verwirklichung unter Berücksichtigung von möglichen Eigenleistungen und der bilanzierten Bau- und Materialkapazität. Information der einreichenden Struktureinheiten über Möglichkeiten und Verwirklichung.

Termin: 30. September des Jahres

Verantw.: DPÖ - Abt. Grundfondsökonomie

1.9. Aufschlüsselung und Übergabe der staatlichen Planauflage an Struktureinheiten.

Termin: 4 Wochen nach Erteilung der staatlichen Auflage
Verantw.: Rektor

1.10. Die Mitarbeiter sind über die Erfüllung der wichtigsten Kennziffern der Jahrespläne und der Festlegung der Betrieblichen Vereinbarung sowie die damit verbundenen Probleme unter Einbeziehung der ABI-Kontrollen zu informieren.

Termin: vierteljährlich
Verantw.: Leiter der Struktureinheiten

1.11. Über die Erfüllung der Jahrespläne ist auf dem Konzil und auf Vertrauensleutevollversammlungen Rechenschaft zu legen. Außerdem sind alle zur Information der Hochschulangehörigen geeigneten Mittel, wie Hochschulzeitung "konstruktiv", Wandzeitungen etc. zu nutzen.

Verantw.: Rektor/HGL

2. Betriebliche Vereinbarung

2.1. Durch eine gemeinsame Kommission des Rektors und der Hochschulgewerkschaftsleitung wird der Entwurf der Betrieblichen Vereinbarung unter Einbeziehung der Vorschläge und Meinungsäußerungen der Mitarbeiter aus der Plandiskussion erarbeitet.

Termin: lt. Maßnahmeplan
Verantw.: 1. Prorektor/HGL

2.2. Der Entwurf der Betrieblichen Vereinbarung ist allen Gewerkschaftsgruppen und Struktureinheiten zur Kennt-

nis und Stellungnahme zu übergeben. Für die Diskussion sind in der Regel 4 Wochen vorzusehen.

Termin: Okt./Nov.
Verantw.: Leiter der Struktureinheiten/AGL

2.3. Für die endgültige inhaltliche Gestaltung der BV sind die im Verlaufe der Aussprache über den Entwurf unterbreiteten Vorschläge, Hinweise und Kritiken zu berücksichtigen.

Termin: 15. Dezember des Jahres
Verantw.: 1. Prorektor/HGL

2.4. Der Abschluß der BV erfolgt auf einer Vertrauensleutevollversammlung, auf welcher sowohl über die Erfüllung der Verpflichtungen in der Betrieblichen Vereinbarung des vorangegangenen Jahres Rechenschaft abgelegt als auch der Inhalt der neuen BV begründet wird.

Termin: 31. Januar des Jahres
Verantw.: Rektor/HGL

Anlage 3
zur Betrieblichen Vereinbarung 1976

Ordnung
für Prämiierungen und staatliche Auszeichnungen

1. Prämien

1.1. Gesetzliche Grundlagen

Für die Bildung und Verwendung der Gesamtstimulierungsmittel für Prämien sind folgende gesetzliche Bestimmungen maßgebend:

- VO über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds in den staatlichen Organen und staatlichen Einrichtungen vom 31.1.1974 (GBl. I. Nr. 12/74)
- Anweisung Nr. 20/74 des MHF vom 1.6.74 zur Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds
- VO über die Leitung, Planung und Finanzierung der Forschung ... vom 23.8.72 (GBl. II Nr. 53/72)
- AO über das Forschungsstudium vom 1.6.70 (GBl. II Nr. 54) S. 10
- Anweisung Nr. 16/75 des MHF über die Bildung und Verwendung des Fonds für die Anerkennung besonderer Leistungen während des Studienjahres vom 29.7.75 (Fonds gem. § 8 HVO)

1.2. Bildung

Die Bildung der Gesamtstimulierungsmittel für Prämien erfolgt in Verantwortung des DPÖ nach folgendem Schema aus den folgenden Quellen:

	im Verfügungsbereich	
	des Rektors	der Leiter der Struktureinheiten
GBl. I/12/74 3% der bestätigten Lohnsumme	15%	85%
GBl. II Nr. 53/72 § 17 normativer Forschungszuschlag zum Prämienfonds	20%	80%

Anweisung Nr. 16/75 des MHF zum Fonds gem. § 8 HVO	15.--M/VbE wiss. Kraft	Betrag abzüglich des beim Rektor zentralisierten Anteils
Gesetz zum Staatshaushaltsplan	entsprechend Übertragung aus nichtverbrauchten Mitteln	

Anmerkung: Die Bildung und Verwendung der Mittel für kulturelle und soziale Zwecke ist dem Punkt 4. der Betrieblichen Vereinbarung zu entnehmen.

Bei der Bildung des Prämienfonds ist zu garantieren, daß die Zuführung aus dem Anteil aus der Grundzuführung und dem normativen Forschungszuschlag mindestens 240.--M je Beschäftigten (VbE) und 80.--M je Lehrling beträgt. Die Aufteilung der Gesamtstimulierungsmittel für Prämien auf die Struktureinheiten erfolgt auf der Grundlage eines Normativs, das vom Lohnfonds lt. staatlicher Planauflage der Struktureinheit ausgeht. Dieses Normativ wird nach Abstimmung zwischen dem Rektor und der HGL festgelegt.

Die im Verfügungsbereich der Struktureinheiten liegenden Anteile der Prämienmittel sind den Struktureinheiten 6 Wochen nach Erhalt der staatlichen Planauflage aufgeschlüsselt nach Herkunftquellen zu übergeben.

1.3. Verwendung

Im Interesse der Stimulierung kontinuierlich hoher Leistungen tragen die Leitungen aller Ebenen Verantwortung für die leistungsgerechte Prämiierung der Mitarbeiter.

Die im Verfügungsbereich des Rektors liegenden Anteile der Prämienmittel werden in Abstimmung mit der HGL insbesondere für folgende Auszeichnungen bzw. Zuwendungen vorgesehen:

- Staatliche Auszeichnungen wie "Kollektiv der soz. Arbeit", Aktivist der soz. Arbeit"
- Auszeichnungen mit der Hochschulplakette "Für hervorragende Verdienste" bzw. "Für besondere Leistungen", Ehrenurkunde des Rektors u.a.m.
- Auszeichnungen der Prorektoren, Direktoren, Sektionsdirektoren, Leiter selbständiger Abteilungen
- Erhöhung der Prämienanteile für einzelne Struktureinheiten bei besonderen Leistungen in der Planerfüllung bzw. im sozialistischen Wettbewerb

. Auszeichnungen von Mitarbeitern mit Kurzreisen in die Sowjetunion

Die im Verfügungsbereich der Leiter der Struktureinheiten liegenden Anteile der Prämienmittel werden in Abstimmung mit den AGL insbesondere verwendet für

. Anerkennung besonderer Leistungen in Erziehung, Aus- und Weiterbildung, Forschung, Leitung und Planung

. Vergütung von Neuererleistungen (Rückführung der Mittel aus Einsparung bei entsprechenden Konten).

Unter Beachtung der spezifischen Zuführungs- und Verwendungsbestimmungen, insbesondere der gesetzlich vorgeschriebenen Freigabeentscheidung der Prämienanteile, die aus dem normativen Forschungszuschlag kommen, entscheiden die Leiter in Abstimmung mit den gewerkschaftlichen Leitungen eigenverantwortlich über

. die Gewährung von Prämien
. Höhe der Prämien
. Art der Prämien, wobei

<u>Sofortprämien</u> für einmalige, besondere individuelle oder kollektive Leistungen gezahlt werden können

<u>Zielprämien,</u> sofern sie zwischen dem Leiter und dem Beschäftigten vereinbart sind, für die termingemäß erbrachten Leistungen gewährt werden

<u>Jahresleistungsprämien</u> als Hauptprämienform für gute, kontinuierliche Arbeit der Beschäftigten bei der Erfüllung der vorgegebenen Aufgaben im Planjahr gezahlt werden können. Im Laufe des Planjahres ausscheidende bzw. neu eingestellte Mitarbeiter können anteilig prämiiert werden.

Die Gesamtprämienhöhe soll in der Regel 2000.—M pro Mitarbeiter und Jahr nicht überschreiten.
Die Zahlung der Jahresleistungsprämie erfolgt im Regelfall zum 7. Oktober eines jeden Jahres.

1.4. Verfahrensfragen

Die Bereitstellung der Prämienmittel erfolgt auf Antrag der Leiter der Struktureinheit durch das Direktorat für Planung/Ökonomie.
Am Jahresende nicht in Anspruch genommene Prämienmittel sind gem. den gesetzlichen Bestimmungen auf das Folgejahr übertragbar; ausgenommen davon sind die gem. § 8

HVO zugeführten Mittel.

2. Staatliche Auszeichnungen

Vorschlagberechtigt sind die staatlichen Leiter, die gesellschaftlichen Organisationen und alle Angehörigen der Hochschule. Die Anträge sind durch die Antragssteller zu begründen und bedürfen der Stellungnahme durch die zuständigen staatlichen Leiter und die jeweiligen Gewerkschaftsleitungen.

Anträge auf staatliche Auszeichnungen, deren Verleihung durch die Regierung der DDR erfolgt, müssen, wenn die gesetzlichen Bestimmungen nichts anderes vorschreiben, vier Monate vor dem Auszeichnungstermin dem Rektor vorliegen.

Auszeichnungen mit dem Ehrentitel "Kollektiv der soz. Arbeit" erfolgen durch den Rektor nach Beschluß der HGL.

Anträge auf Auszeichnungen mit dem Staatstitel "Aktivist der soz. Arbeit" sind über den zuständigen Leiter der Struktureinheit und die AGL an das Direktorat für Kader und Qualifizierung einzureichen. Der Rektor entscheidet im Einvernehmen mit der HGL.

Anlage 4
zur Betrieblichen Vereinbarung 1976

Ehrung und Betreuung der Mitarbeiter

Die Ehrung und Betreuung der Mitarbeiter erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen staatlicher Leitung und der Gewerkschaft.

- Für langjährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit werden aus dem zentralen Teil des Prämienfonds folgende Anerkennungen gewährt:

. nach 10 Jahren	100,-- Mark
. nach 15 Jahren	150,-- Mark
. nach 20 Jahren	200,-- Mark
. nach 25 Jahren	250,-- Mark
. nach 30 Jahren	300,-- Mark

- Mitarbeiter der Hochschule, die sich in einer langfristigen Qualifizierung befinden und mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen wurde, erhalten folgende finanzielle Vergünstigungen:

  . Die Hochschule übernimmt die Erstattung der Studiengebühren. Bei selbstverschuldetem Nichtabschluß des Studiums werden die Studiengebühren zurückgefordert.

  . In Abhängigkeit vom materiellen Aufwand (Entfernung des Konsultationsortes, benötigte Studienmittel u.ä.) und der sozialen Lage können einmalige Studienhilfen bzw. Büchergeld gewährt werden. Die Aufwendungen sind durch Quittungen zu belegen.

  . Gute und sehr gute Studienleistungen werden nach Abschluß der Qualifizierung bzw. nach Abschluß eines Studienjahres durch eine Leistungsprämie anerkannt. Die Höhe der zu zahlenden Studienhilfen, des Büchergeldes und der Leistungsprämie sind abhängig vom Gesamtverhalten des Mitarbeiters und den zur Verfügung stehenden Mitteln, die den Leitern der Struktureinheiten bis zum 1. April eines jeden Jahres durch das Direktorat für Kader und Qualifizierung bekanntgegeben werden. Über die Verwendung der Mittel entscheidet der Leiter der Struktureinheit nach Anhören der AGL.

- Mit Hochschulangehörigen, die ihren Ehrendienst in der NVA ableisten, ist ständiger Kontakt zu halten. Sie sind zu offiziellen Veranstaltungen der Hochschule, z.B.: "Tag der Republik", Feiern zum Jahreswechsel etc. einzuladen.

- Die Mitarbeiter, die ihren Ehrendienst in der NVA ableisten, erhalten am Tag der "Nationalen Volksarmee" von ihren Struktureinheiten ein Präsent im Werte von 20,-- Mark. Bei außergewöhnlichen Leistungen und schriftlicher Mitteilung durch die Dienststelle der NVA kann außerdem durch die Struktureinheit eine materielle Anerkennung gewährt werden.

- Die Arbeit der Reservistenkollektive ist wirkungsvoll zu unterstützen.
  Die hierfür erforderlichen Mittel sind aus dem zentralen Kultur- und Sozialfonds zur Verfügung zu stellen.

- Für die Ausgestaltung des "Internationalen Frauentages" werden den Struktureinheiten aus Mitteln des K.- und S.-Fonds 10,-- Mark pro Mitarbeiterin und Rentnerin zur Verfügung gestellt.

- Den Mitarbeitern der Hochschule werden aus den GSM und den FDGB-Mitgliedern aus Mitteln der Gewerkschaft folgende Zuwendungen gewährt:

anläßlich der	aus GSM	aus Gewerkschaftsmitteln
. Geburt eines Kindes		30,-- M
. Sozialistische Namensgebung	25,-- M (Sparscheck)	
. Jugendweihe	25,-- M (Sparscheck)	
. Kinderweihnachtsfeier für Kinder bis 14 Jahre	10,-- M	

  Diese Regelung gilt dann, wenn der staatliche Kinderzuschuß durch die HAB gezahlt wird.

- In den Fällen, in denen infolge Erkrankung des nicht berufstätigen Ehegatten die Betreuung der zum Haushalt gehörenden Kinder gemäß § 1 der Anordnung vom 13.12.1970 (GBl. II Seite 778) nicht gewährleistet werden kann, ist den Mitarbeitern auf Antrag zur Sicherung der Pflege und Erziehung der Kinder unbezahlte Freistellung zu gewähren. Für die Dauer von insgesamt 2 Wochen im Kalenderjahr kann diesem Personenkreis aus Mitteln des zentralen Kultur- und Sozialfonds eine Unterstützung in Höhe von

50 % des monatlichen sozialversicherungspflichtigen Verdienstes gewährt werden.

- Den Struktureinheiten werden aus dem K.-u.S.-Fonds Mittel gemäß Planaufschlüsselung für kulturelle und soziale Zwecke zur Verfügung gestellt. Diese Mittel beinhalten einen Zuschuß zum Betriebsausflug in Höhe von 15,-- M pro Mitarbeiter. Die Gewerkschaft stellt zusätzlich 5,-- M pro Mitarbeiter bereit, wenn diese mindestens 1 Jahr dem FDGB angehören. Bei Lehrlingen ist nur die Mitgliedschaft im FDGB erforderlich.

- Den Mitarbeiterinnen wird bei der Geburt eines Kindes durch den SV-Bevollmächtigten ein Geschenk im Werte bis zu 20,-- M aus dem K-u.S.-Fonds überreicht.

- Gewerkschaftsmitgliedern, die länger als 6 Wochen krank und mindestens ein Jahr Gewerkschaftsmitglied sind, ist auf Antrag Krankengeldunterstützung zu gewähren.

- FDGB-Mitgliedern mit einem Bruttogehalt bis 500,-- M, denen ärztlicherseits eine Kur verordnet wird, ist auf schriftlichen Antrag ein Kurzuschuß von 30,-- M aus Gewerkschaftsmitteln zu zahlen.

- Bei Eheschließungen ist ein Geschenk zu überreichen (20,-- M aus dem K.-u.S.-Fonds, für Gewerkschaftsmitglieder zusätzlich 40,-- M aus Gewerkschaftsmitteln).

- Rentner - ehemalige Hochschulangehörige - können auf Wunsch am Mittagessen der HAB zu einem Preis von -,50 M je Portion teilnehmen.

- Ehemalige Mitarbeiter, die durch das Erreichen der Altersgrenze bzw. Invalidität ausgeschieden sind und keine neue Tätigkeit in einem anderen Betrieb aufgenommen haben, werden weiter betreut sowie zu den betrieblichen Veranstaltungen eingeladen. Ihnen wird zum Jahreswechsel eine soziale Zuwendung bis zu 30,-- M aus dem K.-u.S.-Fonds durch die Veteranen-AGL ausgehändigt.

- Mit den Rentnern ist alljährlich ein Ausflug durchzuführen. Dafür stehen Mittel aus dem K.-u.S.-Fonds zur Verfügung.

Anlage 5
zur Betrieblichen Vereinbarung 1976

Urlaubsvereinbarung

Die Urlaubsgewährung erfolgt entsprechend dem GBA und der dazu erlassenen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

- Der Grundurlaub beträgt für Arbeiter und Angestellte einheitlich 12 Werktage im Kalenderjahr, der Mindesturlaub 18 Werktage
- Beschäftigte, die ständig im Drei- und durchgehenden Schichtsystem arbeiten, erhalten einen Mindesturlaub von 21 Werktagen
- Der Mindesturlaub für vollbeschäftigte werktätige Mütter mit mehreren Kindern beträgt:
  - 21 Werktage, wenn 3 und mehr Kinder bis zu 16 Jahren zum eigenen Haushalt gehören
  - 24 Werktage, wenn diese Mütter im Mehr-Schichtsystem arbeiten
  - 18 Werktage, wenn 2 Kinder bis zu 16 Jahren zum eigenen Haushalt gehören
  - 21 Werktage, wenn diese Mütter im Mehr-Schichtsystem arbeiten
- Werktage, die durch die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche arbeitsfrei sind (üblicherweise der arbeitsfreie Sonnabend), gelten bei der Urlaubsgewährung als Urlaubstage. Die Einbeziehung dieser Tage ist wie folgt zu gewährleisten:
  - 18 Tage Urlaub einschließlich 3 arbeitsfreie Sonnabende
  - 24 Tage Urlaub einschließlich 4 arbeitsfreie Sonnabende

  Bei jeweils weiteren 6 Werktagen ein weiterer arbeitsfreier Sonnabend
- Bei Teilbeschäftigten gelten gemäß § 15 Satz 1 der Verordnung über Arbeitszeit und Erholungsurlaub vom 29. Juni 1961 (GBl. II/S. 263) als Urlaubstage im Rahmen des gesetzlich festgelegten Erholungsurlaubs alle Werktage unabhängig von der Dauer der täglichen Arbeitszeit und der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage. Auf Grund dieser Regelung sind in die Urlaubsgewährung alle Werktage einzubeziehen. Das gilt auch für Werktage, an denen gemäß der vereinbarten Teilbeschäftigung nicht gearbeitet wird.

- Die Urlaubspläne der Struktureinheiten sind so auszuarbeiten, daß alle Mitarbeiter ihren Jahresurlaub innerhalb des Kalenderjahres erhalten. Ausnahmen sind nur nach § 84 des GBA möglich (Gewährung bis 31. 03. des Nachfolgejahres). Eine Abgeltung des Erholungsurlaubes in Geld ist nur in den in § 21 a - c der Verordnung über Arbeitszeit und Erholungsurlaub genannten Gründen statthaft.
- Bezahlte Freistellungen werden entsprechend den §§ 77, 78 und 78 a des GBA ermöglicht.
- Unbezahlte Freistellungen von maximal 6 Tagen werden gewährt, wenn
  - Mitarbeiter einen niedrigeren Anspruch auf Urlaub als ihre Ehepartner haben
  - der Nachweis eines gemeinsamen Urlaubsplatzes bzw. gleichzeitigen Urlaubs erbracht wird und
  - die Sicherung der durchzuführenden betrieblichen Arbeit gewährleistet ist.

  Hierbei müssen alle genannten Kriterien erfüllt sein. Des weiteren kann unbezahlte Freizeit gewährt werden, wenn der gesetzliche Urlaub bereits abgegolten wurde, aber eine zwingende Notwendigkeit vorliegt (z.B. beim Tod eines nahen Verwandten, wenn eine Freistellung gem. § 78 Absatz 1 nicht möglich ist, etc.)
- Für die Teilnahme von Jugendlichen an internationalen Studentenbrigaden im Ausland ist unbezahlte Freizeit zu gewähren.

Für die Inanspruchnahme arbeitsbedingten Zusatzurlaubes gilt folgender

Katalog des Zusatzurlaubs für Personen mit leitender und besonders verantwortlicher Tätigkeit:

a)	Professoren und Dozenten	HVO I-II	12 Tage
	Professoren bzw. Dozenten mit künstlerischer Lehrtätigkeit	HVO Ia	12 Tage
	wissenschaftliche Sekretäre	MVVO II-IV	12 Tage
	wissenschaftliche Oberassistenten	MVVO III	12 Tage
	wissenschaftliche Mitarbeiter	EDV 12-14	12 Tage
	Lektoren	MVVO III	12 Tage
	Lehrer im Hochschuldienst	MVVO IV-V	12 Tage
	wissenschaftl. Assistenten im unbefristeten Arbeitsrechtsverhältnis	MVVO IV-V	12 Tage

wissenschaftl. Assistenten im befristeten Arbeitsrechtsverhältnis	MVVO IV-V 11 Tage
wissenschaftliche Mitarbeiter	EDV 9-11 10 Tage

b) <u>Übrige Fachkräfte für Ausbildung, Forschung und Versorgung</u>

leitende Hoch- und Fachschulkader	LGA HF 5- HF 3 12 Tage
Hoch- und Fachschulkader	LGA HF 5- HF 4 12 Tage
	LGA FIa,Ib 12 Tage
	LGA HF 3 - HF 2 10 Tage
Obermeister	LGA M 4, MV 3 12 Tage
Leiter von Meisterbereichen	LGA M3A, MV2 11 Tage
in Ausbildung und Forschung	LGA M2,MV1 8 Tage
	LGA MI 7 Tage
Leiter von Meisterbereichen	LGA M3,MV2 11 Tage
in sonstigen Bereichen	LGA M2,MVI 8 Tage LGA MI 7 Tage
Beschäftigte der Vergütungsgruppen	A 6, T 8 LG 12 (Kü.)u. LG 13 (Kü.) 10 Tage
Beschäftigte der Vergütungsgruppen	A 5, T 7 LG 10 (Kü.)u. LG 11 (Kü.) 9 Tage
Beschäftigte der Vergütungsgruppen	EDV 7-8 8 Tage
Beschäftigte der Vergütungsgruppen	A 4, T 6, B 8 LG 8 (Kü.)u. LG 9 (Kü.) 7 Tage

c) Leitungs- und Verwaltungspersonal im Bereich der 1. und 2. Leitungsebene

Leiter von Abteilungen sowie Mitarbeiter und Beschäftigte mit Arbeitsaufgaben, die einen Hoch- und Fachschulabschluß erfordern	V 12 bis V 9	12 Tage
Mitarbeiter und Beschäftigte mit Arbeitsaufgaben, die einen Hoch- und Fachschulabschluß erfordern	V 7 bis V 8	12 Tage
	V 6	10 Tage
Bearbeiter und Beschäftigte mit Arbeitsaufgaben, die einen Facharbeiterabschluß erfordern	V 5	10 Tage
	V 4	9 Tage

- Die in diesem Urlaubskatalog festgelegten Ansprüche auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub beziehen sich auf den im Gesetzbuch der Arbeit § 80 Absatz 1 festgelegten Grundurlaub von 12 Werktagen.

Anlage 6
zur Betrieblichen Vereinbarung 1976

Gewährung von Zuschlägen für betriebliche Arbeitserschwernisse

Gruppe B = Arbeiten unter Verätzungs- und Vergiftungsgefahr

Klasse	Erschwernismerkmale	bis M/Std.
I	Arbeiten als Glasbläser unter gesundheitsgefährdeten Bedingungen	0,30
I	Überwiegendes Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden chemischen Stoffen gemäß ASAO 616	0,30
I	Offenes Umfüllen von Säuren und Giften in Chemikalienlagern, Reinigung von Säure- und Giftbehältern mit Säureschutzbekleidung bzw. Atemschutzgerät	0,25
I	Arbeiten mit Quecksilber und dessen Verbindungen	0,25
I	Arbeiten mit Atemschutzgerät in Behältern, Rohrleitungen und Gruben	0,25
II	Arbeiten mit der Spritzpistole unter Anwendung von Lösungsmitteln der Gefährdungsgruppe 1 oder 2 ohne Abzugsanlage, bei denen das Tragen einer Schutzmaske erforderlich ist	0,25
II	Arbeiten mit Glaswolle	0,10

Gruppe D = Arbeiten unter ungünstigen klimatischen Bedingungen unter Einwirkung gesundheitsgefährdender klimaabhängiger Strahlung

I	Arbeiten mit biologisch hochwirksamen Strahlen (z.B. Röntgen, Ultraviolett) oder mit radioaktiven Stoffen	0,40
I	Blasen von Quarz	0,40
I	Arbeiten mit Quarzstaub (Gesteinsschleifer)	0,30
I	Mindestens drei Stunden ununterbrochenes Arbeiten in Dunkelkammern ohne Be- und Entlüftungsanlage oder mindestens vier Stunden unumgängliche ununterbrochene Dunkelkammerarbeit am Elektronenmikroskop	0,11

Klasse	Erschwernismerkmale	bis M/Std.
Gruppe E =	körperlich schwere Arbeiten unter günstigen klimatischen Bedingungen ohne gleichzeitige Atembehinderung durch eine Schutzmaske	
II	Ständiges Heben und Bewegen von Lasten über 40 kp je Mitarbeiter	0,20
Gruppe G =	Arbeiten bei hochgradiger Verschmutzung oder großer Nässe	
I	Arbeiten im Innern verschmutzter Kessel im Feuerraum und in Rauchgasfüchsen	0,30
I	Arbeiten an Hoch- und Niederdruckkesseln und Warmwasseranlagen unter Einwirkung von Staub und Hitze sowie in Kesselanlagen, die über 3 t Brennstoff je Arbeitskraft und Schicht (bei Handbeschickung) verfeuern	0,25
II	Über die normale Schmutzbeseitigung notwendige Reinigungsarbeiten nach größeren Maurer-, Maler- und Töpferarbeiten, nach großen mit besonderen Schmutzarbeiten verbundenen Umzügen	0,12
II	Reinigen und Entrosten im Innern von Säure- und Dampfkesseln	0,22
II	Schweißen unter besonders erschwerten Bedingungen (Überkopf-Spiegelschweißen in liegender oder gebückter Körperlage)	0,22
II	Manuelles Auf- und Abladen loser Schüttgüter, z.B. Trockenasche, Kohle u.a. sowie deren Transport bei starker Staubentwicklung	0,15
Gruppe H =	Ekelerregende Arbeiten	
I	Reparatur an verstopften Abortanlagen und Abflußleitungen sowie Entleerung von Fäkalien- und Klärgruben	0,50

Die Tätigkeiten, für die kostenlose Arbeitsschutzkleidung und -mittel bereitgestellt werden, sind in dem Katalog "Hygienekleidung, Arbeitsschutzkleidung und Arbeitsschutzmittel" des Ministeriums für Hoch-u.Fachschulwesen, Anweisung Nr.9/1968, verankert. Dieser Katalog liegt in der Inspektion für Arbeitsschutz und technische Sicherheit zur Einsicht aus.

- entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des GAB turnusmäßige Belehrungen über die Sicherheit im Strassenverkehr und innerbetrieblichen Verkehr durchführen zu lassen;

Die HGL verpflichtet sich,

- die Kollektive anzuregen, im sozialistischen Wettbewerb auf der Basis des Planes der Eigenleistungen Verpflichtungen abzugeben, die zur Erfüllung des Planteiles Arbeits- und Lebensbedingungen beitragen;
- die Initiative der Mitarbeiter, "ohne Unfälle und Havarien den Plan zu erfüllen", im sozialistischen Wettbewerb weiter zu entwickeln.

Der Rektor und die HGL verpflichten sich,

- die Struktureinheiten, Abteilungen und Arbeitskollektive anzuregen, Verpflichtungen zur Aufnahme des Kampfes um den Titel "Bereich der vorbildlichen Ordnung und Sicherheit" abzugeben;

  Termin: Erarbeitung Wettbewerbsprogramme
- in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt, der Inspektion für Arbeitsschutz und technische Sicherheit und des Direktorates für Kader und Qualifizierung zu prüfen, ob Rentner, die weiter berufstätig sein wollen, Schwerbeschädigte und Rehabilitanden im Arbeitsprozeß der HAB eingesetzt werden können.

  Termin: nach Bedarf

2.3 Verbesserung der gesundheitlichen und sozialen Betreuung

2.3.1 Gesundheitliche Betreuung

Der Rektor und die HGL verpflichten sich,

- dafür zu sorgen, daß in Abstimmung mit dem Betriebsarzt im Rahmen der Gesundheitsbetreuung
  - durch prophylaktische Maßnahmen auf die Senkung des Krankenstandes eingewirkt wird (z.B. Grippeschutzimpfung)
  - Reihenuntersuchungen für bestimmte Personengruppen erfolgen:

    Kollegen, die schwere körperliche Arbeiten bzw. Schichtdienst ausführen

    Kollegen, die mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind

    Jugendliche unter 18 Jahren

vorbeugende Krebsuntersuchungen für Mitarbeiterinnen einschließlich Rentnerinnen

. durch Vorträge und durch Artikel in der Hochschulzeitung "konstruktiv" zur Propagierung einer gesunden Lebensweise beigetragen wird

- im Jahr 1976 einen "Tag der Gesundheitserziehung" durchzuführen;

  Termin: IV. Quartal 1976

- daß der Betriebsarzt bei der Antragstellung auf Vergabe von Kuren, dem Gesundheitszustand entsprechend, insbesondere die werktätigen Frauen mit Kindern und die unter erschwerten Bedingungen beschäftigten Mitarbeiter und die Schichtarbeiter berücksichtigt.

  Termin: nach Zuweisung von Kurplätzen

Der Rektor verpflichtet sich,

- daß mit den Hochschulangehörigen, die ein Bruttogehalt über 600,-- Mark erhalten, gezielte Aussprachen zum Abschluß der freiwilligen Rentenversicherung geführt werden, um dadurch deren bessere materielle Sicherstellung bei längerer Krankheitsdauer bzw. bei Eintritt ins Rentenalter zu erreichen;

  Termin: laufend

- daß für die Verbesserung des Mensaessens Mittel aus dem K-und S-Fonds zur Verfügung gestellt werden und für die Nachtschichtarbeiter eine Nachtschichtverpflegung gesichert wird.

  Termin: Dezember

Die HGL verpflichtet sich,

- die Hochschulangehörigen, insbesondere durch die Mitglieder des Rates für SV, über den Inhalt der Zusatzrentenversicherung wirkungsvoll zu informieren und sie beim Abschluß der freiwilligen Zusatzrentenversicherung zu beraten;

  Termin: laufend

- durch die regelmäßigen Analysen der Unfälle und des Krankenstandes durch die SV-Mitglieder der einzelnen Struktureinheiten Leitungsentscheidungen zur Senkung des Krankenstandes vorzubereiten;

  Termin: monatlich für die Analysen

- länger erkrankte Mitarbeiter durch die SV-Bevollmächtigten 14 Tage nach Termin der Arbeitsunfähigkeit zu betreuen und Stärkungsmittel im Werte von 7,--M, nach jeweils weiteren 4 Wochen im Werte von 5,--M zu überreichen;

  Termin: entsprechend den Erfordernissen

- eine arbeitsfähige Küchenkommission zu bilden, die auf die Gestaltung der Speisepläne Einfluß nimmt.

  Termin: monatlich für die Speiseplangestaltung

2.3.2 Verbesserung der Wohnverhältnisse

Der Rektor und die HGL verpflichten sich,

- zur Wohnraumversorgung mit dem Rat der Stadt Weimar und der AWG "Frohe Zukunft" eng zusammenzuarbeiten und einen Schwerpunktplan für die Verteilung von Wohnungen ausarbeiten zu lassen, der in Zusammenarbeit mit den Struktureinheiten ständig zu aktualisieren ist;

  Termin: laufend

- den Hochschulangehörigen bei der Lösung von Wohnungsproblemen einschließlich des Wohnungstausches Unterstützung zu geben;

  Termin: laufend

- einmal jährlich vor der Vertrauensleutevollversammlung Rechenschaft über die Vergabe der Wohnungen zu legen;

  Termin: jährlich

- die Mitarbeiter (insbesondere Arbeiter und kinderreiche Familien) beim Bau von Eigenheimen

  - durch kostenlose Gutachten und Beratung durch Fachkader
  - durch die Arbeitskollektive

  zu unterstützen.

  Termin: laufend

Die HGL verpflichtet sich,

- die Kontrolle über die Vergabe der zugewiesenen Wohnungskontingente entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und den persönlichen Bedürfnissen auszuüben und die Hochschulangehörigen bei der Lösung ihrer Wohnungsprobleme zu unterstützen.

  Termin: laufend

2.3.3 Unterbringung und Betreuung der Kinder der Hochschulangehörigen

Der Rektor und die HGL verpflichten sich,

- den Mitarbeitern und Studenten der HAB

40 Kinderkrippenplätze und
50 Kindergartenplätze

zur Verfügung zu stellen;

Termin: laufend

- diese Plätze grundsätzlich vollbeschäftigten Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen. Dabei sind vorrangig kinderreiche Familien, alleinstehende Mütter und solche, die sich in einer Qualifizierung befinden, zu berücksichtigen;

  Termin: laufend

- aus Anlaß besonderer Höhepunkte, wie z.B. dem "Tag des Kindes", Mittel aus dem K-und S-Fonds zur Anschaffung von Spielmaterial der Kinderkrippe, dem Kindergarten in der Freiherr-von-Stein-Allee und dem Patenkindergarten bereit zu stellen;

  Termin: entsprechend Erfordernis

- eine Leitungsinstruktion für die Planung und Durchführung des Kinderferienlagers zu erarbeiten und in Kraft zu setzen.

  Termin: 31. 3. 1976

Der Rektor verpflichtet sich,

- für die Kinder der Hochschulangehörigen vom 9. bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die das staatliche Kindergeld an der HAB gezahlt wird, im August 1976 ein Kinderferienlager durchzuführen. Die Altersbegrenzung kann entsprechend der zur Verfügung stehenden Kapazität verändert werden.

  Termin: für die Anmeldung 31. 3. 1976

Die HGL verpflichtet sich,

- den Lagerleiter und die Helfer für die Durchführung des Kinderferienlagers zu gewinnen.

2.3.4 <u>Feriengestaltung der Mitarbeiter</u>

Der Rektor verpflichtet sich,

- die Ausstattung der hochschuleigenen Ferienobjekte (insbesondere Zempin) qualitativ zu verbessern bzw. entsprechend der Notwendigkeit Erneuerungen und Erweiterungen vorzunehmen und die Aktivitäten zur Schaffung eines weiteren hochschuleigenen Ferienheimes/Kinderferienlager zielstrebig fortzusetzen.

  Termin: laufend

Die HGL verpflichtet sich,

- die der Hochschule zur Verfügung gestellten FDGB-Ferienplätze und die 32 Plätze je Durchgang in den hochschuleigenen Ferienheimen und im Wohnwagen rechtzeitig allen Mitarbeitern bekanntzugeben und entsprechend den Anträgen sowie den Kriterien für die Vergabe von Ferienplätzen zu vergeben.

  Kriterien sind:

  - Einschätzung der Arbeit
  - gesellschaftlicher Einsatz
  - soziale Belange (kinderreiche Familien)
  - Jahr der letzten Inanspruchnahme eines Ferienplatzes
  - Beschäftigungsdauer

  Termin: 31. 3. 1976

- im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsorganisationen der Technischen Hochschule Lublin und der Universität Krakow den Tausch von Urlaubsplätzen mit Sczcyrk, Krakow und Lublin zu organisieren;

  Termin: Angebote an die Kollegen bis 31. 3. 1976

- für die Verbesserung der Feriengestaltung für kinderreiche Familien mit der zentralen Ferienkommission des FDGB Verbindung zwecks zusätzlicher Bereitstellung von Ferienplätzen aufzunehmen;

  Termin: laufend

- die in der Veteranen-AGL erfaßten Rentner in die Ferienplatzversorgung einzubeziehen, wobei vorrangig FDGB-Ferienplätze außerhalb der Saison zur Verfügung gestellt werden.

2.3.5 Arbeitszeitregelung

Der Rektor verpflichtet sich,

- vollbeschäftigten verheirateten Frauen mit eigenem Haushalt ohne Kinder monatlich einen Hausarbeitstag zu gewähren;

  Termin: entsprechend Antrag

- alleinstehenden Vätern mit unterhaltspflichtigen Kindern bis zum Alter von 18 Jahren, die zum Haushalt gehören, auf Antrag bezahlte Freistellung für einen Arbeitstag im Monat zu gewähren.

  Termin: entsprechend Antrag

3. Die weitere Entwicklung des Kultur- und Bildungsniveaus der Mitarbeiter

3.1 Die Entwicklung des Bildungsniveaus

Der Rektor verpflichtet sich,

- für die kontinuierliche marxistisch-leninistische Weiterbildung der Hochschullehrer und wissenschaftlichen Mitarbeiter die erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen.
  Die Weiterbildung erfolgt vorrangig durch
  - die marxistisch-leninistische Abendschule
  - die monatlichen Weiterbildungsseminare für Wissenschaftler und
  - das organisierte Selbststudium der Doktoranden;
- dafür Sorge zu tragen, daß den wissenschaftlichen Assistenten im befristeten Arbeitsrechtsverhältnis, in Abhängigkeit von ihren fachlichen und gesellschaftlichen Leistungen die Möglichkeit zur Anfertigung der Dissertation geboten wird;
- für wissenschaftliche Mitarbeiter einen hochschulpädagogischen Intensivkurs (3o-Stunden-Programm) durchzuführen;

  Termin: I. Halbjahr 1976
- zur Erhöhung der Rechtskenntnisse der Leiter der Struktureinheiten und der Hochschullehrer zwei Vortragsveranstaltungen durchzuführen;

  1. Vortrag über Vertragsrecht

     Termin: I./1976
  2. Vortrag über Arbeitsrecht

     Termin: II/76
- mit allen Mitarbeitern, die sich auf der Grundlage der Erfordernisse der Hochschule in einer fachwissenschaftlichen oder beruflichen Qualifizierung befinden, Qualifizierungsverträge abzuschließen.

Die HGL verpflichtet sich,

- durch die Bildung weiterer und Förderung bestehender Schulen der sozialistischen Arbeit einem größeren Kreis der Arbeiter und Angestellten gute Möglichkeiten der systematischen Aneignung von marxistisch-leninistischem Bildungsgut zu verschaffen;
- dafür Sorge zu tragen, daß Qualifizierungsmaßnahmen Bestandteil der Kultur- und Bildungspläne und damit des sozialistischen Wettbewerbs der Arbeitskollektive sind und regelmäßig ausgewertet werden.

3.2 Die Entwicklung des geistig-kulturellen Lebens

Der Rektor verpflichtet sich,

- gemeinsam mit der HGL (Kulturkommission), dem Zentralen Klubrat der FDJ-Studentenklubs und dem Verantwortlichen für die Gruppen und Zirkel die Entwicklung der Initiative auf kulturpolitischem Gebiet zu fördern und zu koordinieren;
- Maßnahmen zu veranlassen, zu unterstützen und zu kontrollieren, die die Funktion der Hochschule im geistig-kulturellen Leben der Stadt Weimar erhöhen. Das betrifft vor allem die Mitarbeit in den entsprechenden Arbeitsgruppen beim Rat der Stadt, den Kreisvorständen der Massenorganisationen und den künstlerischen Einrichtungen;
- die Herausgabe eines Informationsmaterials über Tradition und Entwicklung der Hochschule zu veranlassen und Maßnahmen zur weiteren künstlerisch-ästhetischen Gestaltung der Hochschulgebäude und des Platzes vor dem Hauptgebäude einzuleiten;
- den Gewerkschaftsgruppen bei der Verwirklichung der Kultur- und Bildungspläne allseitige Unterstützung - insbesondere materieller Art - durch die Zuverfügungstellung von Räumen und deren Einrichtung zu geben;
- die drei FDJ-Studentenklubs sowohl materiell bei Renovierungsmaßnahmen u.ä. zu unterstützen, als auch Möglichkeiten der Anleitung für deren Arbeit zu schaffen, für die Einbeziehung der Vertreter des ISK zu sorgen und Maßnahmen einzuleiten, die das Ansehen der auf diesem Gebiet ehrenamtlichen Tätigen erhöhen, dies betrifft materielle als auch moralische Stimulierung dieser Arbeit.

Die HGL verpflichtet sich,

- die Aufstellung von Kultur- und Bildungsplänen in allen Gewerkschaftsgruppen entsprechend der Wettbewerbsordnung anzuleiten und zu kontrollieren;
- darauf Einfluß zu nehmen, daß der Inhalt der Kultur- und Bildungspläne, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Vorbereitung und Würdigung des 3o. Gründungstages der SED und des IX. Parteitages, gestaltet wird;
- die künstlerisch-schöpferische Selbstbetätigung der Angehörigen der HAB durch die Ausschreibung von Wettbewerben und Gestaltung von Ausstellungen zu fördern und Möglichkeiten der Vergabe von Aufträgen zur Entwicklung neuer künstlerischer Werke zu schaffen;

- die Gewerkschaftsbibliothek durch Erwerb von Neuerscheinungen zu erweitern und diese Neuerwerbungen über die Kulturfunktionäre der Gewerkschaftsgruppen zu popularisieren.

Der Rektor und die HGL verpflichten sich,

- der GOL der FDJ bei der Vorbereitung und Durchführung der FDJ-Studententage 1976 jegliche Unterstützung zu geben.

3.3 Förderung der Körperkultur und des Sports

Der Rektor verpflichtet sich,

- alle Maßnahmen auf dem Gebiet des Freizeit- und Erholungssports zu koordinieren sowie die ideologische, materielle und technisch-organisatorische Sicherung der im Sportprogramm ausgeschriebenen Wettbewerbe zu gewährleisten;
- zu Beginn des neuen Studienjahres das Sportprogramm 1976/77 in Form einer Broschüre herauszugeben;

  Termin: 1. 9. 1976
- ein Wintersportfest und das Hochschulsportfest als Höhepunkte der sportlichen Betätigung für alle Mitarbeiter der Hochschule durchzuführen;

  Termin: Januar/Februar und 29. 5. 1976
- für den Freizeit- und Erholungssport der Hochschulangehörigen Hallen- und Sportplatzkapazitäten sowie wöchentlich eine Übungszeit in der Volksschwimmhalle zur Verfügung zu stellen.

Die HGL verpflichtet sich,

- dafür Sorge zu tragen, daß in den Kultur- und Bildungsplänen der Gewerkschaftsgruppen Aufgabenstellungen zur aktiven sportlichen Betätigung aufgenommen werden;
- über die Sportkommission der HGL die Möglichkeiten der sportlichen Betätigung an der Hochschule mehr bekannt zu machen und das Hochschulsportfest sowie das gesamte sportliche Leben so zu gestalten, daß eine größere Beteiligung von Wissenschaftlern, Arbeitern und Angestellten gewährleistet wird;
- den Lehrgang für Sportorganisatoren durchzuführen und die entsprechenden Teilnehmer zu gewinnen.

4. Bildung und Verwendung des Kultur- und Sozialfonds

- Der K- und S-Fonds wird gebildet aus 125,--M je VBE Ø lt. Arbeitskräfteplan und dem normativen Forschungszuschlag für kulturelle und soziale Zwecke.
- Dieser Betrag gliedert sich in Mittel für zentrale Ausgaben und für dezentrale Ausgaben.
- Der K- und S-Fonds beträgt:

entsprechend VBE Ø + Lehrlinge	116,3 TM
entsprechend Forschungs-VBE Ø	33,7 TM
	150,0 TM

Der Rektor und die HGL verpflichten sich, daß

- die Aufteilung der K- und S-Fondsmittel erfolgt für

zentrale Zwecke	=	65 % von 116,3 TM	=	75,6 TM
		45 % von 33,7 TM	=	15,2 TM
		10 % von 33,7 TM	=	3,4 TM
		Summe		94,2 TM
dezentrale Zwecke	=	35 % von 116,3 TM	=	40,7 TM
		45 % von 33,7 TM	=	15,1 TM
		Summe		55,8 TM

- das Direktorat für Planung und Ökonomie jährlich K- und S-Mittel zweckgebunden verwendet für

	TM	davon Speisen und Getränke (TM)
1. Zuschuß für Mensaessen	12,5	---
2. Zuschuß für Nachtschicht	1,0	---
3. einmalige Zuwendungen bei Notfall	1,0	---
4. Qualifizierung	9,0	---
5. Geburt, Namensgebung, Jugendweihe, Jubiläen, Ehrungen, Eheschliessungen	4,0	---

6.	Internationaler Frauentag	6,o	--
7.	Durchführung eines Kinder-ferienlagers	18,o	--
8.	Zuschüsse zur Kinderkrippe und zum Kindergarten	2,2	--
9.	Kinderweihnachtsfeier	7,o	5,o
1o.	Zuwendungen für Rentner zur Rentnerweihnachtsfeier und Betriebsfahrt	4,5	o,8
11.	Zuschüsse zu den Urlaubsob-jekten	8,5	--
12.	Zuschüsse für die HSG	11,o	--
13.	Zuschüsse für die GST	2,5	o,2
14.	Zuschüsse für das DRK	o,5	o,1
15.	Zuschüsse für die KDT	o,5	o,1
16.	Zuschüsse für die AWG	1,5	--
17.	Zuschüsse für die DSF	2,o	o,3
18.	Zuschüsse für das Reservisten-kollektiv	o,5	o,15
19.	Zuschüsse für die Jugendarbeit	1,o	o,2
2o.	Zuschüsse für den BdA/DDR	o,5	o,15
21.	Zuschüsse für den Kulturbund	o,5	o,1
	Summe	94,2	7,1

- die dezentralen Mittel entsprechend dem Plan-VBE Ø bzw. Forschungs-VBE Ø auf die einzelnen Struktureinheiten 6 Wochen nach Erhalt der Staatlichen Planauflage aufgeschlüsselt werden; und zwar getrennt nach Mitteln zur Verbesserung der materiellen Arbeits- und Lebensbedingungen bzw. zur Erhöhung des kulturellen Niveaus und nach Mitteln für Speisen und Getränke, die bei kollektivbildenden Veranstaltungen verabreicht werden.

5. Frauenförderung

Zur Zeit sind im wissenschaftlichen Bereich 19,9 %
und in sonstigen Bereichen 69,5 %
aller Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil an unserer Hochschule beträgt 48,2 %.

Förderungsmaßnahmen müssen

- die Aneignung hoher politischer und fachlicher Kenntnisse,
- die Übertragung verantwortungsvoller Aufgaben in Erziehung, Lehre, Forschung und in der Leitungstätigkeit,
- die Anerkennung der Leistungen sowie
- konkrete Festlegungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen

als einheitlichen Prozeß widerspiegeln.

5.1 Politisch-ideologische Qualifizierung

Der Rektor und die HGL sichern,

- daß jeder Frau im Rahmen des Schulungssystems an der HAB die Möglichkeit gegeben wird, ihr politisches Wissen zu erweitern, wie durch die Teilnahme an
  - Parteischulen
  - MLA
  - der marxistisch-leninistischen Weiterbildung für alle wissenschaftlichen Kräfte
  - dem Parteilehrjahr
  - der Schule der sozialistischen Arbeit.

5.2 Fachliche Weiterbildung

Der Rektor und die HGL verpflichten sich,

- die mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen getroffenen Festlegungen hinsichtlich ihrer Weiterbildung durch Qualifizierungsverträge zu vereinbaren. Die planmäßige Teilaspirantur soll den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ermöglicht werden, die aus objektiven Gründen ihr wissenschaftliches Vorhaben nicht termingerecht beenden können;
- die Arbeitsgruppenleiter bzw. Betreuer zu veranlassen, 1 x jährlich dem Leiter der Struktureinheit über die Erfüllung der Vereinbarungen zu berichten;
- bei der Schaffung und Erweiterung von Lehrgebieten bzw. bei der Besetzung von Leitungsfunktionen den Einsatz vorhandener weiblicher Kader bei entsprechender möglicher Qualifizierung zu prüfen, bevor Neueinstellungen vorgenommen werden. Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß der Anteil der Frauen in Lei-

tungsfunktionen zu erhöhen ist;

- die Qualifizierungswünsche der Mitarbeiterinnen in technischen oder sonstigen Bereichen entsprechend den Erfordernissen und Möglichkeiten der Hochschule zu realisieren, sofern
  - die ausgeübte Tätigkeit einen höheren Qualifizierungsgrad erfordert,
  - kein Berufsschulabschluß vorhanden ist,
  - durch Qualifizierung von eigenen Mitarbeiterinnen der Einsatz an neuen Arbeitsplätzen ermöglicht wird,
  - Weiterbildung am Arbeitsplatz selbst notwendig ist.

5.3 Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Frauen

Der Rektor und die HGL sorgen für folgende Maßnahmen:

- Unsere berufstätigen Mütter mit 3 und mehr Kindern werden bei der Lösung ihrer Probleme in Zusammenarbeit mit dem Frauenausschuß besonders unterstützt. Bei der Vergabe von vorbeugenden Kuren werden sie bevorzugt berücksichtigt.
- Die Vergabe von hochschuleigenen Kindergarten- und Krippenplätzen erfolgt nach den vom Frauenausschuß in Zusammenarbeit mit dem Direktorat für Kader und Qualifizierung erarbeiteten Richtlinien (veröffentlicht in Mitteilungen des Rektors 1972, Nr. 1/2).
- In den technischen und anderen Bereichen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten (Mensen, Labors, Vervielfältigung, Bibliothek, Rechenzentrum u.a.) sind jährliche Arbeitsplatzbegehungen durchzuführen und Maßnahmen vor allem bezüglich
  - der Einhaltung der Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzbestimmungen,
  - eines ordnungsgemäßen Zustandes der sanitären Einrichtungen und der Frauenruheräume,
  - der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen

  festzulegen.
- In den Gebäuden, in denen noch keine Frauenruheräume vorhanden sind, ist ein geeigneter Raum zur Verfügung zu stellen und zweckmäßig einzurichten. (z.B. Hauptgebäude, Coudraystraße, Karl-Marx-Platz)
- Es werden Untersuchungen über die beim Übergang von Teil- zur Vollbeschäftigung der Frauen entstehenden Probleme vorgenommen und darüber eine Analyse erarbeitet. Ziel ist, möglichst vielen Teilbeschäftigten die Vollbeschäftigung zu ermöglichen.

6. <u>Schlußbestimmungen</u>

Die vorstehende Betriebliche Vereinbarung gilt für alle in einem Arbeitsrechtsverhältnis mit unserer Hochschule stehenden Kolleginnen und Kollegen. Diese Festlegung berührt jedoch nicht die Rechte, die sich aus der Mitgliedschaft zum FDGB ergeben.

Bestandteil der Betrieblichen Vereinbarung sind die Anlagen 1 - 6.

Die Betriebliche Vereinbarung für das Jahr 1976 tritt mit Wirkung vom 1. 1. 1976 in Kraft.

Änderungen und Ergänzungen sind möglich, sie bedürfen der Schriftform.

Weimar, den 29. Januar 1976

Prof. Dr.-Ing. habil. A. Bach
Vorsitzende der HGL

Prof. Dipl.-Ing. Fuchs
Rektor

HAB Weimar 10/76